
**PENGARUH , INTELEGENCE QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT
DAN SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA PT. BUMI MENARA INTERNUSA**

Oleh :

Roni*)

ronipunden@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

Pardiman***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the intelligence quotient, emotional quotient, spiritual quotient, and employee performance and to determine the effect of intelligence quotient, emotional quotient, and spiritual quotient on employee performance partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods and this type of research is explanatory research. The sample of this study was 47 employees of PT. Bumi Menara Internusa. To obtain accurate and detailed data, this study uses a data collection method with a questionnaire. Analysis of the data used is the instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classic assumptions, and hypothesis testing using SPSS 18 for Windows. The results of this study indicate that intelligence quotient, emotional quotient, and spiritual quotient simultaneously affect the performance of employees of PT. Bumi Menara Internusa. While partially, intelligence quotient influences employee performance, emotional quotient influences employee performance, and spiritual quotient affects employee performance of PT. Bumi Menara Internusa.

Keywords: *Intelligence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient and Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan sangat penting yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan produktifitasnya. Meskipun terdapat mesin yang dapat membantu produktifitas karyawan, namun sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa dua kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2011:147) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dengan begitu peran ataupun kontribusi

dari karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan yang digelutinya.

Untuk menunjang tugas dan tanggungjawabnya seorang karyawan membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas agar dapat terus berkembang berupa kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan intelektual (IQ) dapat diukur dari tingkat pendidikan seseorang, namun realitanya hal ini tidak cukup digunakan sebagai acuan untuk menjamin kesuksesan seseorang, “Kecerdasan intelektual menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional.” (Goleman, 2015:13).

Penelitian Goleman (2015:25) menunjukkan bahwa “kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional”. Seperti rendahnya perilaku disiplin dan lemahnya integritas bagi kebanyakan pekerja Indonesia mengindikasikan rendahnya kecerdasan emosionalnya, dan hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000:24) menjelaskan bahwa “kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja”. Untuk menyempurnakan kebutuhan karyawan dalam kecerdasan-kecerdasan tersebut, karyawan juga harus memiliki kecerdasan spiritual.

PT. Bumi Menara Internusa (BMI) merupakan perusahaan pangan yang memproduksi beragam makanan olahan hasil laut. Kinerja karyawan yang baik membutuhkan perhatian dari seorang manajer, karena sering terjadi kelalaian dari seorang manajer untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana deskripsi dari *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Tinjauan Teori

Kinerja

Sedarmayanti (2010:260) “bahwa kinerja merupakan suatu terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Yang berarti bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai tugas dan tanggungjawabnya harus dapat ditunjukkan hasilnya dan dapat diukur dimana segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan harus terdapat bukti yang kongrit dengan begini hasil kinerja dari karyawan ini dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Intelligence Quotient

Kecerdasan ini merupakan suatu kelebihan yang di miliki oleh seseorang untuk menunjang keberhasilannya, dimana pada umumnya seseorang yang mempunyai kemampuan intelektual yang baik cenderung memiliki prestasi yang membanggakan dan juga lebih mudah untuk meraih kesuksesan. Menurut Robbins dan Judge (2008:57) “kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah”.

Luthans (2012:241) mengemukakan bahwa : ‘Kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya”.

Emotional Quotient

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih, dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.” Salovey dan Mayer (2004:191).

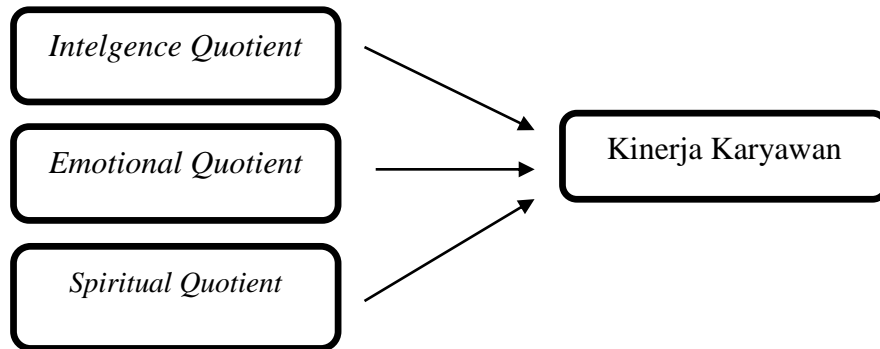
Marwansyah (2014:5) mengemukakan kecerdasan emosional merujuk kepada keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Spiritual Quotient

Menurut Zohar dan Marshal (2007:04) menyatakan bahwa “kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna”.

Kecerdasan spiritual dapat mengoptimalkan daya imajinasi dan kreativitas seseorang untuk mencari alternatif-alternatif yang lebih baik. Manusia memiliki bagian tertentu pada otak yang aktif ketika seseorang diarahkan untuk mendistribusikan topik spiritual yang disebut titik Tuhan (Sutrisno, 2010:276).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey (2018:65) menyatakan bahwa Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Intelligence Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Intelektual merupakan salah satu kemampuan guna untuk menunjang Karier seseorang atau karyawan dalam dunia kerja. Tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi, yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula bagi perusahaan. Gordon (2004:38) “mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irsyada (2018:47) pada karyawan menunjukan pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : *Intelligence Quotient* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goleman (2015:64) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja bukan hanya *kognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Hasil penelitian terdahulu dari Sholiha (2017:84), menunjukan bahwa kecerdasan emosioanal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP An-Nur Bululawang. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : *Emotional Quotient* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada saat bekerja, seorang karyawan dituntut untuk dapat mengarahkan kemampuan intelektualnya, namun ada beberapa hal yang membuat seseorang menyukai pekerjaannya tersebut. Hal tersebut dapat muncul apabila ia mampu memaknai setiap pekerjaannya, dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan,

dan otak sesuai porsinya. “Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual” (Munir, 2000:500). Dalam penelitian terdahulu, oleh Akimas (2016:181), kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Kalimantan Selatan.

H4 : *Spiritual Quotient* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Metode Analisis Data

Dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). metode *Explanatory research* adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar satu variabel dengan variabel yang lain dengan metode penjelasan asosiatif. Pada penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Bumi Menara Internusa.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus dengan total keseluruhan 46 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat dari output dari proses kinerja yang dilakukan, dan dilihat dari beberapa aspek dengan standar serta kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung Jawab

Variabel bebas

Intelligence Quotient

Intelligence Quotient merupakan kemampuan seseorang dalam menggambarkan pikiran yang mencakup kemampuan dalam berfikir secara rasional, mampu memecahkan masalah, dan penggunaan bahasa yang berkaitan erat dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Berikut indikator untuk mengukur kecerdasan intelektual yaitu:

- a. Kemampuan Figur
- b. Kemampuan Verbal
- c. Kemampuan Numerik

Emotional Quotient

Emotional Quotient merupakan suatu kemampuan yang mempunyai hubungan yang erat antara individu dengan dengan individu lain atau hubungan interaksi satu sama lain. Kemampuan ini mencakup kemampuan pribadi, kemampuan emosi, dan sosial dalam mengelola perasaannya terhadap orang lain di sekitarnya. Berikut indikator untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengendalian diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

Spiritual Quotient

Spiritual Quotient merupakan pusat atau hal mendasar diantara kecerdasan lain, yang didasarkan pada kesadaran rohaniah, pengalaman spiritual, kesabaran, dan pengampunan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. Indikator kecerdasan ini yaitu:

- a) Kesadaran transendental
- b) Pengalaman spiritual
- c) Kesabaran
- d) Pengampunan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Metode Analisis

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator atau instrument dalam variabel intelligence quotient, emotional quotient, spiritual quotient terhadap kinerja karyawan. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas:

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
<i>Intelligence Quotient</i> (X1)	X1.1	0,754	0,2816	Valid
	X1.2	0,832	0,2816	Valid
	X1.3	0,790	0,2816	Valid
	X1.4	0,757	0,2816	Valid
	X1.5	0,836	0,2816	Valid
	X1.6	0,668	0,2816	Valid
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	X2.1	0,606	0,2816	Valid
	X2.2	0,738	0,2816	Valid
	X2.3	0,828	0,2816	Valid
	X2.4	0,726	0,2816	Valid
	X2.5	0,770	0,2816	Valid
	X2.6	0,734	0,2816	Valid
	X2.7	0,719	0,2816	Valid
	X2.8	0,634	0,2816	Valid
	X2.9	0,658	0,2816	Valid
	X2.10	0,561	0,2816	Valid
<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	X3.1	0,747	0,2816	Valid
	X3.2	0,683	0,2816	Valid
	X3.3	0,779	0,2816	Valid
	X3.4	0,786	0,2816	Valid
	X3.5	0,783	0,2816	Valid
	X3.6	0,597	0,2816	Valid
	X3.7	0,676	0,2816	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,663	0,2816	Valid
	Y1.2	0,759	0,2816	Valid
	Y1.3	0,661	0,2816	Valid
	Y1.4	0,609	0,2816	Valid
	Y1.5	0,673	0,2816	Valid
	Y1.6	0,644	0,2816	Valid
	Y1.7	0,500	0,2816	Valid
	Y1.8	0,414	0,2816	Valid

Dari tabel diatas, menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai r Hitung $> 0,2816$ maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid.

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator variabel yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika ukuran tersebut menghasilkan nilai yang konsisten. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berikut merupakan hasil uji realibilitas:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Intelligence Quotient</i> (X1)	0,866	RELIABEL
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	0,884	
<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	0,846	
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel karena seluruh variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji normalitas adalah proses analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diolah dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas (*Asymp.sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika < 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas :

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48789365
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,104
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,833
Asymp. Sig. (2-tailed)		,492

Dari tabel diatas, menyatakan bahwa hasil *Asymp. Sig* 0,492 > 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut merupakan hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,394	1,993		3,209	,003
TOTAL_IQ	,340	,138	,319	2,458	,018
TOTAL_EQ	,243	,102	,341	2,379	,022
TOTAL_SQ	,305	,117	,303	2,606	,013

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 6,394 + 0,340X_1 + 0,243 X_2 + 0,305X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **6,394** maka variabel *intelegence quotient*, *emotional quotient*, *spiritual quotient* nilainya dianggap konstan jadi kinerja karyawan nilainya sebesar **6,394**.
- Nilai koefisien regresi (b_1) variabel *intelegence quotient* menunjukkan nilai positif dan signifikan . Ini dapat di artikan bahwa jika *intelegence quotient* mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen konstan.
- Nilai koefisien regresi (b_2) variabel *emotional quotient* menunjukkan nilai positif dan signifikan. Ini dapat di artikan bahwa jika *emotional quotient* mengalami kenaikan , maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan yang sama dengan asumsi variabel independen konstan.
- Nilai koefisien regresi (b_3) variabel *spiritual quotient* menunjukkan nilai positif dan signifikan. Ini dapat di artikan bahwa jika *spiritual quotient* mengalami kenaikan maka kinerja karyawan cenderung mengalami kenaikan dengan asumsi variabel independen konstan

Multikolinieritas

Uji yang digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel.

Variabel Independen	Tolerance	VIF
<i>Intelegence Quotient</i> (X1)	0,847	1,181
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	0,857	1,167
<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	0,985	1,015

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel *intelegence quotient*, *emotional quotient*, *spiritual quotient* > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah residual memiliki ragam yang homogeny atau tidak. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas yang dilakukan dengan pengujian uji *Glejser*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,552	1,299		-,425	,673
TOTAL_IQ	,011	,090	,037	,126	,900
TOTAL_EQ	,003	,067	,017	,052	,959
TOTAL_SQ	,044	,076	,152	,583	,563

Dari tabel diatas, menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis F

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji F :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	426,802	3	142,267	60,072	,000 ^a
Residual	101,836	43	2,368		
Total	528,638	46			

Diketahui bahwa nilai f sebesar 60,072 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *intelegence quotient*, *emotional quotient*, *spiritual quotient* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *intelegence quotient*, *emotional quotient*,

spiritual quotient secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa *intelegence quotient*, *emotional quotient*, *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa dapat diterima. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

Uji Hipotesis t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,394	1,993		3,209	,003
TOTAL_IQ	,340	,138	,319	2,458	,018
TOTAL_EQ	,243	,102	,341	2,379	,022
TOTAL_SQ	,305	,117	,303	2,606	,013

Dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yang berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tabel dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel *intelegence quotient*, sebesar $0,018 < 0,05$, variabel *emotional quotient* sebesar $0,022 < 0,05$ dan variabel *spiritual quotient* berada pada angka $0,013 < 0,05$ yang artinya nilai probabilitasnya berada dibawah 0,05. Sehingga hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat signifikan.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Kinerja dengan indikator “kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab,” direfleksikan “kuantitas” dengan pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal.” Karyawan PT. Bumi Menara Internusa mempersepsikan bahwa secara kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan. Skor terendah pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya”.

Intelegence quotient dengan indikator Kemampuan verbal, merupakan kemampuan pemahaman dan nalar di bidang bahasa” Dan direfleksikan oleh “kemampuan komunikasi yang baik” dengan pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik.” Karyawan PT. Bumi Menara Internusa mempersepsikan bahwa kemampuan verbal sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Emotional quotient dengan indikator “kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, dan memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat

lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.” Dan direfleksikan oleh “memahami penyebab emosi diri” dengan pernyataan “Saya memahami penyebab emosi diri.” Karyawan PT. Bumi Menara Internusa mempersepsikan bahwa kesadaran diri sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Spiritual quotient dengan indikator “*Trancendental Consiousness* (kesadaran rohaniah), yaitu kapasitas untuk mengidentifikasi aspek transendental adalah kapasitas untuk melampaui pengetahuan, kesadaran, dan peengalaman manusia, khususnya dalam pendekatan religious atau spiritual” Dan direfleksikan oleh “Ilmu yang dimiliki adalah amanah yang harus diamankan” dengan pernyataan “Ilmu yang saya miliki adalah amanah yang harus saya amalkan.” Karyawan PT. Bumi Menara Internusa mempersepsikan bahwa *Trancendental Consiousness* sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh *Intelegence Quotient*, *Emotional Quotient*, dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu *intelegence quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa. Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan secara bersama-sama *intelegence quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient* akan menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti *intelegence quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient* layak untuk menduga kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan karyawan dalam mengelola, mengatur, dan mengontrol *intelegence quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient* dapat menciptakan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga kinerja dari karyawan tersebut mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmasari (2016), Irsyada (2018), Mamangkey (2018) yang mengungkapkan bahwa ada Pengaruh Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Intelegence Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan diatas bahwa uji hipotesis variabel *intelegence quotient* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa. Ini bisa saja meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan tersebut mampu suatu menyelesaikan suatu masalah sistematis dan rasional yang ada di organisasi untuk menyesuaikan diri secara efektif. Dengan memiliki kecerdasan ini karyawan akan mampu mengenal, memahami, menganalisis, setiap permasalahan sehingga dapat mengambil keputusan dengan tepat. Penelitian ini didukung juga dengan penelitian dari Rahmasari (2016) dan Irsyada (2018) yang menyatakan bahwa *intelegence quotient* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa. Hal ini mengingat bahwa dalam rangka mencapai kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mampu memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati serta memiliki kemampuan bekerja sama dengan menerapkannya secara efektif dalam kehidupan berorganisasi maupun non organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Sholiha (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP An-Nur Bululawang.

Pengaruh *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Spiritual quotient* yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka menciptakan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Hal ini mengingat bahwa *Spiritual quotient* merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Dikarenakan para pekerja mendapatkan nilai-nilai kehidupan bukan hanya dari lingkungan rumah saja, tetapi juga mencari makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja, akan membuat mereka menjadi pribadi yang lebih baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik daripada pekerja yang tidak memiliki spiritualitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akimas (2016), kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Kalimantan Selatan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Simpulan deskriptif

- a. Variabel kinerja disimpulkan dari hasil pernyataan angket Kinerja dengan indikator “kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab,” merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat dari output dari proses kinerja yang dilakukan, dan dilihat dari beberapa aspek dengan standar serta kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.
- b. Variabel *intelligence quotient* disimpulkan dari hasil pernyataan angket diukur dengan indikator Kemampuan Figur, Kemampuan Verbal, Kemampuan Numerik, merupakan kemampuan seseorang dalam menggambarkan pikiran yang mencakup kemampuan dalam berfikir secara rasional, mampu memecahkan masalah, dan penggunaan bahasa yang berkaitan erat dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu

- c. Variabel *emotional quotient* disimpulkan dari hasil pernyataan angket diukur dengan indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial, merupakan suatu kemampuan yang mempunyai hubungan yang erat antara individu dengan dengan induvidu lain atau hubungan interaksi satu sama lain. Kemampuan ini mencangkup kemampuan pribadi,kemampuan emosi, dan sosial dalam mengelola perasaannya terhadap orang lain di sekitarnya.
 - d. Variabel *spiritual quotient* disimpulkan dari hasil pernyataan angket diukur dengan indikator Kesadaran transendental,Pengalaman spiritual, Kesabaran, Pengampunan, merupakan pusat atau hal mendasar diantara kecerdasan lain, yang didasarkan pada kesadaran rohaniah, pengalaman spiritual, kesabaran, dan pengampunan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki.
2. Hasil penelitian ini *variabel intelegence quotient, emotional quotient, dan spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa berarti *intelegence quotient, emotional quotient, dan spiritual quotient* layak untuk menduga kinerja
 3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *intelegence quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa
 4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Menara Internusa.
 5. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa.

Keterbatasan

1. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu karena penelitian dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan oleh perusahaan tersebut.
2. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yaitu variabel *intelegence quotient, emotional quotient, dan spiritual quotient*. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

a. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Bumi Menara Internusa disarankan untuk lebih meingkatkan menekankan dan menegaskan tanggung jawab pada setiap karyawan,sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Bumi Menara Internusa disarankan agar memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang berkaitan dengan kemampuan berhitung yang kuat dalam karyawan sebagai landasan untuk menambah kemampuan perhitungan daari setiap karyawan.

3. PT. Bumi Menara Internusa disarankan lebih meningkatkan rasa empati terhadap sesama tim kerja yang memiliki kesulitan maupun permasalahan, sehingga dapat membangun hubungan yang solid antar karyawan.
4. PT. Bumi Menara Internusa disarankan untuk lebih meningkatkan spiritualitasnya mengenai kesadaran bahwa Tuhan mengawasi apa saja yang karyawan tersebut kerjakan, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa.

Daftar pustaka

- Akimas, Hari Nugroho. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3.
- Goleman, D. 2015. “*Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*”, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gordon, E, (2004), “*EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online*”.
- Luthans dan Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., Trang, I., Sam, U., & Manado, R. (2018). “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (Sq) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado*”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja*”. Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Robbins SP, dan Judge 2008. “*Prilaku Organisasi*” Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Salovey, P. & Mayer, J.D. 1990. “*Emotional Intelligence. Journal of University of New Hampshire*”. Baywood Publishing Co., Inc.



Sedarmayanti. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Reflika Aditama

Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. *“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang”*. Jurnal Warta Ekonomi, 6 (01).

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenada Media (kencana).

Zohar, D. Marshall, I. 2007. SQ: *“Kecerdasan Spiritual”*. Bandung: Mizan

Roni*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo) Adalah dosen tetap FEB Unisma**

Pardiman*) Adalah dosen tetap FEB Unisma**